

El Proceso de Elaboración de un «Código de Conducta» para las Cooperativas Europeas

Antxon MENDIZÁBAL, Antón BORJA, Javier LERTXUNDI.

Facultad Ciencia Sociales e Itzarri S.L.L.
Universidad País Vasco. UPV/EHU; Gestión del Conocimiento Itzarri

Índice: 0. Introducción. 1. La búsqueda de un lenguaje común. 2. Metodología utilizada. 3. Las Empresas de la Muestra. 4. Las Buenas Prácticas. 5. Propuestas y Recomendaciones. 6. Algunas Cuestiones del Debate para la confección del Código. 7. Comentarios a la nueva redacción del Código de Conducta. 8. El Código de Conducta de las Cooperativas de Trabajo Asociado. ANEXO N.º 1: Encuesta a las Empresas. ANEXO N.º 2: Carta enviada a las Cooperativas y SSAALL.

0. Introducción

El presente trabajo recoge en lo fundamental un investigación realizada en el 2003 con el objetivo de elaborar un código de conducta para las cooperativas europeas¹. El Grupo de Investigación de la Universidad del País Vasco que funciona bajo la responsabilidad, a partes iguales, de los profesores titulares Antxon Mendizábal y Antón Borja, integrando en el equipo como técnico socio-económico a Javier Lertxundi Barañano², participa como socio en el Proyecto «Código de Conducta Social», presentado a la convocatoria del Programa Europeo Industrial Relations and social dialogue, LINE B3-4000. El Proyecto está cofinanciado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea y en él participan, además de la Universidad del País Vasco, la «Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado», la Asociación Italiana de Cooperativas «Legacoop» y la Cooperativa Sueca «Consult». La UCMTA coordina y dirige la realización del citado Proyecto.

¹ El libro blanco de la Unión Europea habla de fomentar la responsabilidad social en las empresas. Ello se aplica de manera particular a las empresas cooperativas, que por definición les corresponde considerar más esta responsabilidad social.

² Integramos posteriormente en el equipo de investigación a Javier Lertxundi que había culminado recientemente su Tesis Doctoral sobre las cooperativas cubanas y analizado con cierta profundidad las diversas experiencias autogestionarias hoy existentes.

En consideración a la importancia de la investigación realizada y a su potencialidad orientadora en las políticas públicas, recogemos aquí una síntesis fundamental del estudio realizado. El artículo recoge, no obstante, la versión que corresponde a sus autores ubicados en la Universidad del País Vasco.

La participación en éste proyecto implica a nuestro grupo de investigación de la U.P.V. el cumplimiento de una serie de compromisos:

- Participar en las reuniones de trabajo transnacionales y en los seminarios correspondientes.
- Detectar «buenas conductas» en diferentes ámbitos seleccionados de la actividad empresarial en las cooperativas del País Vasco.
- Contribuir a la elaboración del Código de Conducta Laboral y Diálogo Social.
- Difundir, a través de los medios a nuestro alcance, los resultados y productos mas relevantes del Proyecto.

Nuestra participación en el Proyecto comienza en realidad con la Agenda de Encuentro Transnacional de Roma³ en el que se cristaliza el primer taller-seminario que sirve de cuadro al conjunto del proyecto. El objetivo fundamental en este sentido fue la exposición y debate del proyecto código de conducta: Código «COOP» elaborado por la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado. Se presenta aquí , por parte de la misma institución, la propuesta básica de código de conducta⁴ que sirve para centrar los debates y posteriores modificaciones. La asistencia a esta reunión nos permite establecer los contactos con los otros grupos de investigación y ubicarnos en el espíritu, contexto y cuadro de actividad del Proyecto COOP-

³ Celebrado el 13 y 14 de Febrero del 2003 el encuentro transnacional de Roma vehiculiza un Taller-Seminario sobre Responsabilidad Social y Código de Conducta, que en lo fundamental recoge los siguientes contenidos:

- La exposición y debate de las coordenadas generales del proyecto COOPCODE.
- La presentación por parte de la Unión de Cooperativas Madrileña de Trabajo Asociado de una propuesta del Código de Conducta Base que sirva de cimiento y estructura para los debates y modificaciones posteriores.
- La puesta a debate de las diversas realidades cooperativas ubicadas en el País Vasco, Madrid, Suecia e Italia.
- La elaboración de un lenguaje común en el tratamiento de cuestiones y nociones fundamentales como: buenas prácticas, código de conductas, balance social, responsabilidad social, supuestos de la empresa cooperativa, código ético, condiciones de trabajo, participación en los procesos productivos, internacionalización empresarial, problemática salarial, subcontratación, competitividad, participación estratégica, etc.

⁴ Esta propuesta básica de código de conducta recoge una primera redacción de aspectos como: Trabajo forzado, Prevención de riesgos laborales, Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, No discriminación, Tiempo de trabajo, Relación contractual, Remuneración, Empleabilidad y ,Participación no financiera de los trabajadores

CODE. El debate realizado nos permite confrontar las diversas realidades cooperativas procedentes de Suecia, Madrid, País Vasco e Italia.

Nuestro quehacer posterior al encuentro consiste en la discusión y estudio de los trabajos aportados de la reunión de Roma; así como de la síntesis de las informaciones expuestas sobre el diseño del proyecto y de las principales aportaciones teóricas recogidas sobre Responsabilidad Social y Código de Conducta, recogidas en éste seminario.

A este menester, nuestra primera actividad consiste en el estudio, análisis y discusión ordenada de los diferentes textos aportados, en los que toman especial relieve:

- Las informaciones relativas a la reunión de Roma: debate del Taller-Seminario, diseño del proyecto, cuadro del conjunto y aportaciones diversas de los grupos procedentes del País Vasco, Suecia, Madrid e Italia.
- El reestudio del Proyecto Código de Conducta: Código «COOP» elaborado por la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado y expuesto en el taller de Roma.
- El texto de la Comisión de las Comunidades Europeas elaborado al objeto de «fomentar un marco europeo para las responsabilidades sociales de las empresas».
- El guión para la elaboración de buenas prácticas, destinado a abordar la investigación referente a las condiciones de trabajo en las cooperativas ubicadas en los diferentes territorios.

1. La búsqueda de un lenguaje común

La búsqueda de un lenguaje común para el tratamiento de nociones y cuestiones fundamentales exige que nos pongamos de acuerdo en algunos temas.

La **noción de «responsabilidad social»** se refiere aquí al compromiso de la empresa cooperativa con:

- El entorno socio o comunidad en la que se inserta. Hace referencia a su potencialidad para impulsar la nueva concepción de desarrollo (es decir, el desarrollo armónico y equilibrado de lo económico, lo social, lo político, lo cultural, lo ecológico, etc.) en el interior de la comunidad.
- El colectivo de trabajador@s. Hace referencia a la potencialidad de impulsar la mejora de las condiciones laborales, la participación, y muy especialmente el protagonismo de est@s en la gestión productiva y el devenir empresarial.

La noción de «balance social». Este es un tema clave, que no se aplica en ninguna cooperativa europea (a excepción de las cooperativas de la LEGA). Hace referencia a la necesaria complementariedad que debe tener el balance económico de una empresa (beneficio económico y coste económico) con otro balance que haga referencia al beneficio social y coste social.

Las dos líneas de trabajo; ubicando en este concepto:

- Los códigos de conductas. Son una derivación de las buenas prácticas. La empresa asume libremente estas buenas prácticas.
- Las buenas prácticas. Mejoran las condiciones de trabajo. Exigen la elección de las más adecuadas.

Los supuestos previos en la empresa cooperativa: se socializa la propiedad. Hay mayor participación. Se basa en las personas. Mejora las condiciones de trabajo. Se basa en el protagonismo de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo; haciendo referencia a todo lo que rodea al trabajador en el puesto de trabajo (respecto a la estructura de la empresa, proceso de producción, proceso de trabajo, etc.). Clasificamos en este sentido:

- Contenido y carga de trabajo.
- Remuneración.
- Jornada y horarios: tiempo de trabajo y tiempo de ocio, conciliación de la vida laboral y la vida familiar.
- Relación contractual.
- Empleabilidad.
- Participación no financiera de los trabajadores.
- Diálogo social.
- No discriminación, promoción de la igualdad de oportunidades.

2. Metodología utilizada

Las áreas de estudio seleccionadas al objeto de detectar posteriormente algunas prácticas hacían referencia en su inicio a los siguientes renglones:

- Las condiciones socio-laborales.
- La participación de los trabajadores/as en la empresa.
- El desarrollo comunitario.
- La utilidad social de la producción realizada.
- El proceso de internacionalización empresarial.
- La cualificación de la fuerza de trabajo.

Se trata de cooperativas industriales de media y alta tecnología y pioneras en el desarrollo socio-organizacional, pertenecientes a Mondragón Corporación Cooperativa. La muestra elegida recoge también una sociedad

anónima laboral del Grupo ASLE. Con esta referencia tratamos de concretar definitivamente las áreas temáticas más adecuadas que debieran centrar la elaboración de la «encuesta» para la muestra elegida. Las áreas recogidas en primera instancia fueron los siguientes:

- Implicación socio-productiva.
- Implicación socio-empresarial.
- Implicación comunitaria.
- Condiciones de trabajo.
 - Nivel de remuneración
 - Diferencias de remuneración.
 - Relación contractual.
 - Horas extraordinarias.
- Participación de la mujer.
 - Participación en los distintos niveles de la estructura de la empresa.
 - Relación contractual.
 - Discriminación en la remuneración.
 - La formación.
 - La internacionalización empresarial.

No obstante, como se trata de detectar las buenas prácticas de las cooperativas vascas, se realiza un primer muestreo con socios/as cooperativistas, al objeto de ultimar las áreas temáticas en las que se realiza esta aportación y elaborar la estructura y el contenido definitivo. Hay que elaborar el diseño de una entrevista cualitativa en profundidad, basada en las áreas de trabajo en la que se cristalizan las buenas prácticas y destinado a la dirección empresarial y a los Consejos Sociales (sindicatos en el caso de las SS. AA. LL.). La encuesta definitiva ⁵ redefine las áreas de la siguiente manera:

- Para las empresas cooperativas:
 - Implicación socio-productiva.
 - Implicación comunitaria.
 - Gestión del conocimiento.
 - Participación de los órganos sociales.
 - Intercooperación.
- Para las Sociedades Anónimas Laborales:
 - Implicación socio-productiva.
 - Implicación comunitaria.
 - Gestión del conocimiento.
 - Participación de los órganos sindicales.
 - Intercooperación.

⁵ Ver anexo de la encuesta

3. Las empresas de la muestra

Se trata posteriormente de elaborar un listado de cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales adecuadas en las buenas prácticas en las áreas citadas, y gestionar la entrada a estas cooperativas. La respuesta a la «carta enviada⁶ a las diferentes empresas» y a los contactos personales realizados nos refleja la muestra definitiva de empresas con las que podemos realizar el estudio. Se envía la encuesta elaborada a la parte social y a la dirección empresarial de cada una de ellas.

Sintetizaremos las empresas de la muestra⁷ y las entrevistas (sobre el modelo de encuesta) realizadas en cada una de ellas de la siguiente manera:

- El Grupo Fagor, integrando a 12 cooperativas diferenciadas y cerca de 9.000 empleos (de los que 7.600 son cooperativistas), es el eje matriz de Mondragón Corporación Cooperativa y está internacionalmente consolidado con factorías diversas en el conjunto del Planeta. Hemos realizado aquí dos entrevistas cualitativas. La primera con el presidente del consejo general del Grupo Fagor y con el secretario general de los servicios centrales en la reunión de la dirección empresarial. La segunda con la presidenta del consejo social central del Grupo Fagor y con diversos representantes de los consejos sociales de algunas de estas cooperativas (Fagor Electrodomésticos, Copreci, Arrasate y Servicios Centrales) en la reunión con los órganos sociales.
- La Cooperativa Orkli, con cerca de 500 trabajador@s centra su actividad en la fabricación y venta de componentes para calefacción y electrodomésticos. Es una empresa de vanguardia en la aplicación de sistemas de gestión por procesos, mejora continua, trabajo en equipo y en la profundización de la autogestión como herramienta de optimización de la eficiencia organizativa. Hemos realizado aquí dos entrevistas cualitativas. Una con los representantes del consejo social y otra con el responsable de los sistemas de gestión.
- La Cooperativa Ulma, con cerca de 2.300 trabajadores, ha estado hasta fechas recientes fuera de Mondragón Corporación Cooperativa. Ha emprendido recientemente el proceso de internacionalización, implantando factorías en diversos países. Hemos realizado aquí dos entrevistas en profundidad. La primera con el gerente de la empresa y la segunda con representantes del consejo social.
- La Cooperativa Irizar, especializada en la producción de autobuses, es la empresa más galardonada de Europa y pionera en la aplicación

⁶ Ver Anexo N.º2

⁷ Con datos del otoño del 2003

de los nuevos sistemas organizacionales. En los últimos años se ha internacionalizado implantando factorías en Marruecos, China, India y otros lugares del Estado. Hemos realizado solo una entrevista en profundidad con el director de recursos humanos; que representa a la par a los órganos sociales y a la dirección empresarial.

- La Sociedad Anónima Laboral Calderería Bedia, representa una pequeña empresa de 40 trabajador@s que produce estructuras metálicas. En la década de los 70 fue ocupada por los trabajadores y transformada en Sociedad Anónima Laboral. Hemos realizado aquí dos entrevistas cualitativas en profundidad. La primera con el gerente de la empresa y la segunda con representantes sindicales pertenecientes al comité de empresa.

4. Las buenas prácticas

Como resultado de las entrevistas realizadas y de los debates mantenidos, recogemos aquí un conjunto sintetizado de las «buenas prácticas» detectadas y seleccionadas en estas empresas.

4.1. *Caldereria bedia. SAL*

Implicación Socio Comunitaria:

Se destaca el mantenimiento de la empresa como prueba de buena práctica; ya que este tipo de empresas se están trasladando a lugares donde los costes de mano de obra y de los materiales son inferiores.

Gestión del Conocimiento:

Se practica la constante colaboración entre todos aquellos que toman decisiones. En el aspecto positivo se destaca la implicación directa que ello supone; y en el aspecto negativo se incide en la falta de implicación que esto puede acarrear entre quienes no se sienten responsables.

Participación de los Organos Sindicales:

Se destaca como buena práctica el mantenimiento de los representantes sindicales en esta SAL; actuando como contrapoder permanente. La información facilitada por la dirección al sindicato, permite el control de la gestión y la solidaridad de los trabajadores frente a eventuales abusos de poder.

Inter cooperación:

En este capítulo de la intercooperación destacan como buena práctica haber sido capaces de crear la Asociación ASLE; aunque señalan que el espíritu del asociacionismo está en retroceso frente a la creciente burocratización detectada en algunos lugares.

En términos generales resaltan como buena práctica de esta empresa el **mantenimiento del proyecto y del trabajo durante cerca de tres décadas.**

4.2. FAGOR S.COOP (*Dirección Empresarial*)

Implicación Socio-Productiva:

Se destaca la organización por minifactorías y equipos de mejora en algunas producciones. También destacan el control permanente de la satisfacción de l@s trabajadores. Asimismo subrayan el esfuerzo, no solo de organización y atención preferente sino también económico, que están realizando en el apartado de salud y prevención de riesgos laborales. Finalmente, consideran importante añadir a lo anterior el derecho a la promoción interna y los sistemas de contratación. Piensan en este tema que el Grupo Fagor es de las pocas empresas donde los sistemas de contratación están especificados, determinados y controlados.

Implicación Socio Comunitaria:

Se destaca la creación de empleo y la aportación de los fondos para obras sociales destinados a la comarca; cuestión ésta que otras empresas cooperativas no vienen realizando, sino que los emplean en investigación o como elemento de obra social interna de la cooperativa.

Gestión del Conocimiento:

Destacan la relación de colaboradores e inter-departamental; así como el intercambio de conocimientos entre los diferentes negocios.

Participación de los Organos Sociales:

Destacan que la participación de los órganos sociales es uno de los factores que distinguen al Grupo Fagor. En concreto se han dotado de dos herramientas que garantizan la participación: la negociación como forma de gestión y el referéndum (cuando lo soliciten el 10% de las cooperativas asociadas o al menos un tercio de los votos sociales de la Asamblea General de Delegados —unos 200 representantes—) como expresión de una toma de decisiones más relacionada con gestión y el referéndum (cuando lo soliciten el 10% de las cooperativas asociadas o al menos un tercio de los votos sociales de la Asamblea General de Delegados —unos 200 representantes—) como expresión de una toma de decisiones más relacionada con la democracia directa.

4.3. FAGOR S.COOP. (*Consejos Sociales*)

Implicación Socio Comunitaria:

Se destaca la apertura de las incorporaciones laborales con personas de la comunidad, sin vínculos familiares dentro del Grupo (aprobaron este año

la norma de contratación del 8% del total planificado con personas ajenas familiarmente al grupo).

La Asamblea ha aprobado otra norma reciente que ha abierto la cooperación al desarrollo a través de «Mundukide».

Participación de los Organos Sociales:

Se destaca la baja eventualidad existente y el trabajo mayoritario en régimen cooperativo del Valle de Leniz; lo que permite un nivel de satisfacción mayor para el conjunto de los trabajadores/as. Constataron este hecho cuando se produjo la absorción de EDESA y FABRELEC; donde los trabajadores de estas antiguas Sociedades Anónimas, se encontraban en peores condiciones laborales y salariales que los de Fagor, mientras que los ejecutivos se valoraban más y se remuneraban mejor.

Consideran también que el intervalo retributivo de Fagor es más positivo que el de las sociedades anónimas de la zona.

El sistema normativo es también mucho más participativo que el de las sociedades anónimas. En este sentido piensan que si las herramientas participativas que los cooperativistas tienen a su disposición no son utilizadas con la suficiente diligencia, es por negligencia interna.

Se destaca el mantenimiento del Grupo Comarcal, logrado gracias a la fuerte presión social (estaban dispuestos a no entrar en la Corporación caso de no garantizarse su continuación como grupo comarcal), cuando la intención de MCC era conformar exclusivamente grupos sectoriales. Ello ha permitido poder reubicar, en épocas económicamente difíciles, a socios/as cooperativistas dentro de las cooperativas de la comarca; así como la implicación comunitaria del Grupo Fagor dentro de su comarca, tanto en la política de empleo como en la de ayuda a la educación y obras sociales. Todo ello supone una identificación del valle de Leniz con el Grupo Comarcal Fagor, cuestión comprobable al observar el alto nivel de solidaridad intercooperativo cuando se producen situaciones críticas en alguna de sus empresas.

Otra cuestión importante a tener en cuenta es que en los Estatutos y el RRI del Grupo Fagor, no se recoge la posibilidad del despido laboral por cuestiones productivas, tecnológicas, de fuerza mayor, etc.; que viene recogido en la nueva ley de cooperativas y se aplica en muchas cooperativas de MCC.

Opinan que la inexistencia del sindicalismo en MCC, potencia la pluralidad y el consenso de los Consejos Sociales a la hora de la negociación con la dirección; cuestión ésta, que los aparatos sindicales suelen habitualmente obstaculizar como consecuencia de sus propios intereses. También constatan carencias desde la perspectiva del apoyo jurídico, comparativamente con otros trabajadores de las sociedades anónimas a través de sus estructuras sindicales.

Se destaca la apertura de las incorporaciones laborales con personas de la comunidad, sin vínculos familiares dentro del Grupo (aprobaron este

año la norma de contratación del 8% del total para personas ajenas familiarmente al grupo).

La Asamblea ha aprobado otra norma reciente que ha abierto la cooperación al desarrollo a través de Mundukide.

Inter cooperación:

Se atienen a los niveles de intercooperación, destacados como Buenas Prácticas en la medida en que son creadores de economías de escala y fomentan lógicas de mayor solidaridad.

4.4. IRIZAR S.COOP

Implicación Socio productiva:

Se destaca en primer lugar la acción empresarial de compartir los pensamientos estratégicos, concediendo mayor importancia a los aspectos cualitativos (ideas) que a los cuantitativos (control). Ello conlleva a marcarse proyectos pero no necesariamente sujetos a plazos determinados.

En segundo lugar destaca la estrategia acordada de realizar un solo producto (autocar de lujo, con más de cuatrocientas referencias diferentes según las características del cliente) para mercados diversos. Por lo cual, en la internacionalización, buscan los mercados emergentes.

Gestión del conocimiento:

Destaca el hecho de compartir el conocimiento y el pensamiento estratégico, la creatividad y el compromiso personal (asumir responsabilidades). El punto fuerte de Irizar lo sitúan en la comunicación y el estilo de relación establecido.

Participación de los órganos sociales:

Se destaca que por ley el Consejo Rector debe controlar la gestión, proponer para ello a la persona más adecuada para los cargos de mayor responsabilidad y en caso de haberse equivocado, solicitar el cambio.

Inter cooperación:

En este capítulo destacan la reconversión de resultados, a pesar de que en estos momentos «aportan» excedentes considerables. Son partidarios de mantener y aumentar los socios y partidarios de la solidaridad con quienes declaran pérdidas. Hasta el año 1991 han recibido mucho dinero del entonces Grupo Comarcal; y ahora —según la fórmula ponderada establecida— aportan grandes cantidades, pero no se arrepienten de hacerlo.

Inter nacionalización:

Se defiende aquí que la intercooperación es un valor, pero que se debe demostrar. En este sentido opinan que a veces se ayuda mejor a cooperativas

con pérdidas y a los países en desarrollo invirtiendo allá y/o ayudándoles en las cuestiones de la gestión empresarial, que regalándoles dinero. Repiten la frase de Ho Chi Min citada a menudo por Arizmendiarieta: «dale un pez a un pobre y comerá un día, enséñale a pescar y comerá toda su vida».

4.5. ORKLI S.COOP. (Dirección Gestión)

Implicación Socio productiva:

Se destaca el Sistema Integrado de Gestión, que engloba Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos, no solo Laborales sino también Patrimoniales (detección de riesgos que afectan al patrimonio de la empresa: incendio, inundación, etc.).

La integración de la mujer, más que por la consecuencia de una política laboral concreta de Orkli, se produce aquí por el tipo de negocio propicio para las habilidades históricamente desarrolladas por la explotación patriarcal en la mujer.

Implicación socio comunitaria:

Se destaca el aspecto de la gestión medioambiental y el 10% de los excedentes destinados a Obras Sociales.

Gestión del Conocimiento:

Destacan la formalización del conocimiento de las líneas «de abajo hacia arriba»: Know-How de las líneas de fabricación en manos de los Taldes (equipos de trabajo).

Inter Cooperación:

En este capítulo destaca la propia visión estratégica del Sector de Componentes; así como la reconversión de resultados que se produce en la División (es importante resaltar que a Orkli le toca aportar).

4.6. ORKLI S.COOP.(Consejo Social)

Participación de los Organos Sociales:

Se destaca la transparencia en las relaciones entre los trabajadores; donde el diálogo ocupa un lugar primordial. Lo propio ocurre entre los órganos sociales (Consejo Social-Consejo Rector) y con la totalidad de la plantilla (las diez personas del Consejo Social —uno por área de negocio y comunes— y la plantilla).

Aportación Especial:

Opinan que el buen funcionamiento del Consejo Social depende en gran medida del Consejo Rector, que es quien impulsa las actividades del Consejo Social o quien las frena.

Consideran que el Consejo Social es una herramienta que es utilizada por el Consejo Rector. A modo de ejemplo citan que no es lo mismo establecer reuniones mensuales con el Consejo Social, que programarlas trimestralmente; con lo que el flujo de la información sería muy inferior.

En términos generales resaltan la comunicación, la transparencia y la información por áreas, que viene desarrollando y consolidando este consejo social.

4.7. *ULMA S.COOP. (Gerencia)*

Implicación Socio Productiva:

Se destaca el convencimiento de la implicación laboral en base a la participación y en segundo lugar el desarrollo de los instrumentos empresariales que permiten la consecución de esa participación.

Implicación Socio Comunitaria:

Se destaca la implicación comunitaria activa desde la perspectiva de la consolidación del sentimiento de propiedad y de pertenencia al Grupo ULMA.

Gestión del conocimiento:

Se destaca que es hora de preocuparse por ello y dar los pasos (crear los entornos que permitan compartir el conocimiento).

Inter cooperación:

La buena práctica en la intercooperación se basa en que el mantenimiento de grupo comarcal aumenta la solidaridad entre las distintas cooperativas del grupo; así como la integración en MCC, que permite trasladar esta solidaridad al resto de cooperativas de la Corporación.

4.8. *ULMA S.COOP (Consejo Social)*

Participación de los Organos Sociales:

Se destaca la sensibilidad especial hacia la transparencia entre las personas, como miembros activos del Grupo ULMA. Ello comporta un estilo de relación entre las personas que es asumido por el colectivo de los trabajadores. La consecuencia inmediata de este estilo de relación personal es la participación directa.

Destacan además las buenas relaciones establecidas entre el Consejo Social, el Consejo Rector y el Consejo de Dirección; todo lo cual garantiza la transparencia y una información más horizontal.

Aportación Especial:

Opinan que ser cooperativista se aprende con el paso del tiempo y el sentimiento de propiedad se adquiere a medida que aumenta la participación.

5. Propuestas y Recomendaciones

El estudio, debate y análisis de las buenas prácticas resaltadas, nos lleva a proponer una serie de propuestas y recomendaciones, que a nuestro juicio deberían ser consideradas por las políticas públicas y recogidas en el comportamiento de las empresas cooperativas. Elaboradas con el propósito de ser recogidas en nuestro potencial «código de conducta», están redactadas con carácter normativo y se plantean aquí en calidad de posibles «normas de conducta» para su aplicación en la economía social. Ellas serán debatidas y cribadas antes de su parcial inclusión en el Código de Conducta definitivo. Distribuidas en seis ámbitos diferentes de la realidad empresarial, aparecen recogidas y sintetizadas de la siguiente manera:

5.1. *Implicación Socio-Productiva*

La empresa cooperativa aplicará aquellos elementos de la nueva revolución socio-organizacional (unidades de negocio, minicompañías, grupos de mejora, reingenierías, equipos autogestionados, equipos multidisciplinares, liderazgos rotativos, etc.), que potencien el dominio de l@s trabajadores sobre los procesos productivos, e impulsen el sentimiento de propiedad cooperativa. En este sentido, la empresa cooperativa optará por sistemas de gestión que integren la calidad y las mejoras de productividad con el cuidado del medio ambiente, con la participación, con la prevención de riesgos laborales y con la mejora socio-laboral.

En la misma línea, la empresa cooperativa establecerá periódicamente sistemas de control de la satisfacción del trabajad@r acompañados siempre de encuestas directas e indirectas que evalúen las competencias, formación y promoción interna de la empresa.

La empresa cooperativa apostará también por el puesto de trabajo fijo, de manera que aún en los peores condicionamientos socio-económicos el ratio socios/empleados no será nunca inferior al 80% del total de la plantilla. La utilización de contratos basura se considerará a su vez incompatible con la condición de empresa cooperativa.

Las empresas cooperativas no aceptarán la posibilidad de despido laboral por cuestiones productivas, tecnológicas o de fuerza mayor, recurriendo siempre que las circunstancias lo permitan a la intercooperación o a la solidaridad intercooperativa al objeto de mantener los empleos afectados.

5.2. *Propiedad Patrimonial*

Además de la implicación en el mantenimiento del empleo, y atendiendo a la implicación comunitaria de este tipo de negocios de la economía social,

la empresa cooperativa se distinguirá por su empeño en la conservación y el desarrollo de su objeto de negocio; de tal manera que el cierre empresarial solamente se produzca cuando hayan sido hoyados todos los caminos factibles y no haya sido posible rentabilizar el trabajo efectuado. Asimismo, incluso habiéndose probado la irrentabilidad de forma manifiesta, la empresa cooperativa observará las posibilidades de reconversión de la producción antes de acudir al cierre de la empresa.

Las empresas cooperativas deberán observar buena conducta en relación a la propiedad patrimonial comunitaria; de manera que la prevención de riesgos por incendio, inundación, efectos de los vientos, etc; estén perfectamente controlados mediante un programa de prevención. Además, estas empresas establecerán las normas precisas para evitar que se pueda especular con la propiedad comunitaria.

5.3. *Implicación Socio-Comunitaria*

Las empresas cooperativas destinarán al menos el 10% de los excedentes netos para la atención directa de las necesidades económicas, sociales, ecológicas, educativas y culturales del entorno comunitario. Estarán exentos de esta consideración aquellas inversiones educativas, culturales, económicas y sociales destinadas a la reproducción de la fuerza de trabajo y medios de producción de la empresa cooperativa, aunque ello redunde indirectamente en desarrollo comunitario. Estarán también exentos de esta consideración aquellas inversiones comunitarias realizadas en cumplimiento de la legislación mercantil y por tanto de obligado cumplimiento para el conjunto del mundo empresarial.

5.4. *Gestión del Conocimiento*

La empresa cooperativa, en su calidad de agrupación de personas, desarrollará los sistemas horizontales de gestión del conocimiento, promoviendo los entornos de implicación socio-productiva, innovación, debate y comunicación (foros, asambleas de socios y trabajadores...) que permitan compartir y desarrollar el conocimiento al conjunto del colectivo laboral.

5.5. *Participación de los Organos Sociales*

Los órganos sociales y/o sindicales de la cooperativa dispondrán de su propio campo de actuación, y no serán en ningún caso sustituidos por las nuevas dinámicas productivas y los nuevos sistemas socio-organizacionales.

Los órganos de dirección empresarial facilitarán siempre la totalidad de la información solicitada a los órganos sociales y/o sindicales de la cooperativa. En éste sentido los susodichos órganos sociales y/o sindicales recibirán información periódica y puntual de la gestión empresarial.

Los órganos sociales y/o sindicales serán un instrumento de control de la gestión y de solidaridad frente a eventuales abusos de la dirección empresarial.

Los órganos sociales y/o sindicales tendrán competencias en ámbitos como la información empresarial; sueldos y sistemas de remuneración; organización de trabajo y ritmos de producción; política de formación; exigencias de transparencia en la gestión; incorporación de la mujer; incorporación a discapacitados; implantación de sistemas de diálogo, arbitraje y comunicación al objeto de resolver conflictos internos; y en otros temas y políticas de carácter social.

Se fomentará la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones en diversos niveles de las cooperativas. Los órganos sociales y/o sindicales, en determinadas situaciones, podrán convocar asambleas de empresa y, en su caso, realizar referendums.

Asimismo, más allá de los derechos de información y consulta, los trabajadores y socios deben participar en el diseño de la estrategia empresarial, utilizando las herramientas pertinentes (foros reducidos, asambleas periódicas, etc). Lo que supone el esfuerzo constante y colectivo por compartir y desarrollar el pensamiento estratégico y la implicación personal y colectiva en los proyectos e innovaciones en la empresa

5.5. *Intercooperación*

Las empresas cooperativas fomentarán la intercooperación estableciendo acuerdos de cooperación comercial, tecnológica, de inversión etc. entre empresas cooperativas (a nivel territorial, sectorial, de agrupación, etc.), al objeto de desarrollar sinergias sociales, económicas, de gestión, de innovación, etc. que permitan consolidar su solidaridad, su solvencia empresarial y su proyecto cooperativo.

5.6. *Internacionalización Empresarial*

Los procesos de internacionalización empresarial promovidos por empresas cooperativas cumplirán en los países de destino como mínimo los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de las exigencias socio-laborales dictadas por la OIT para estos casos.

- Establecimiento de niveles salariales nunca inferiores a los salarios medios interprofesionales vigentes en esos países en los sectores correspondientes.
- Apertura de fórmulas que permitan acceder a l@s trabajadores de esos países a la propiedad parcial o total de sus empresas.
- Aplicación del principio de que las plusvalías generadas en los países de destino se reinvertirán siempre en el interior de sus límites territoriales.

6. Algunas Cuestiones del Debate para la confección del Código

Con éste activo de propuestas y recomendaciones al nuevo Código de Conducta, los miembros del grupo de investigación de la Universidad del País Vasco acuden al Encuentro Transnacional de Gotteberg⁸ donde participan activamente en la defensa de sus aportaciones y enmiendas. Al objeto de comunicar al lector/ra la dialéctica de los problemas planteados, reflejamos aquí una síntesis de algunas cuestiones fundamentales del debate realizado.

6.1. *Trabajo Infantil*

Se informa que existe en Europa la certificación S.A.8000, que exige a los que se adscriben a ella no utilizar trabajo infantil, trabajo negro y trabajo forzado.

6.2. *Trabajo Forzado*

Se estima aquí que «el trabajo es siempre forzado»; por lo tanto habría que especificar lo de «forzando directamente la voluntad del trabajador/ra» para explicitar el trabajo forzado.

En el debate se plantea que el trabajo es por una parte siempre forzado, pero no es solo eso; sino es también (y eso es importante) un compromiso con la comunidad.

6.3. *Prevención de los Riesgos Laborales*

La mayor aportación en este Debate ha sido la inclusión⁹ para la posterior redacción del concepto de «gestión integrada», aplicada en las buenas

⁸ Celebrado el 4 y 5 de Septiembre del 2003, el Encuentro Transnacional de Gotteberg vehiculiza el debate fundamental sobre el código de conducta y supone un salto cualitativo en su definitiva elaboración.

⁹ Posteriormente, en la redacción final, fue desestimada.

prácticas del cooperativismo de Mondragón que incluye junto a la calidad y las mejoras de productividad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, la participación y la mejora socio-laboral.

6.4. *Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva*

Se plantea aquí la gran cuestión de la sindicalización en las empresas cooperativas. Este es un elemento de litigio que provoca posiciones enfrentadas entre los miembros del taller

Se plantean en este sentido los diferentes modelos de participación de los sindicatos en España, Italia y Suecia. La gran excepción son las cooperativas de Mondragón, donde los Consejos Sociales ejercen funciones parasindicales.

Se explica también como se plantea la problemática en las cooperativas de Mondragón, tanto los inconvenientes de esta situación como el hecho de que las condiciones laborales y salariales son aquí por lo general mejores que allá donde se ejerce la actividad sindical.

6.5. *No discriminación*

Se plantea introducir en el principio de prácticas discriminatorias el que se realiza contra los que no son hijos/as de socios. Esta cuestión adquiere relieve en lugares territoriales donde el desarrollo del cooperativismo industrial tiene peso específico. Es el caso de Mondragón y de algunas comarcas de Euskal Herria donde la prioridad para encontrar trabajo en las cooperativas a los hijos/as de los socios, ubica en la tasa de paro a los que no son hijos/as o familiares de socios.

Desde una realidad diferente, los representantes de las cooperativas de Madrid temen que la inclusión de esta consideración atente a intereses legítimos de los miembros de las pequeñas cooperativas, que pretenden ubicar allá a sus hijos/as y familiares. Por lo tanto se niegan a introducir entre las prácticas discriminatorias la ejercida contra los que «no son» hijos/as de socios. Al final se plantea dejar el punto abierto, para la reflexión y posterior discusión.

6.6. *Tiempo de Trabajo*

Se discute mucho aquí sobre el «empleo en alternancia», considerando que es un elemento nuevo que debe ser potenciado ensanchando las posibili-

dades del socio-trabajador/ra, pero nunca como una política de la empresa al objeto de precarizar el empleo y rentabilizar la empresa.

6.7. *Relación Contractual*

Se plantea la defensa del puesto de trabajo fijo y del trabajador-socio como figura mayoritaria de la empresa cooperativa. No obstante en el Debate se cuestiona el marcar un ratio fijo: el 80% de socios/plantilla; planteando suprimir el porcentaje y rehacer una redacción que considere en cambio la tendencia. Por otra parte, se cuestiona también la terminología de «contrato basura» planteando la necesidad de utilizar en la redacción otros términos.

Respecto a la relación entre: socios/plantilla, los italianos plantean que en gran parte de las cooperativas italianas ese ratio ronda el 30%, y por lo tanto no se pueden establecer porcentajes.

6.8. *Remuneración*

Se ha aprobado la introducción de nuestra propuesta sobre la «implicación socio-comunitaria». No obstante se ha considerado no mantener un % fijo (en este caso el 10%) por no ser pertinente y por considerar que hay que dejarlo abierto.

En referencia a una intervención que hicieron los italianos, se debate nuestra propuesta sobre la intercooperación; y se profundiza sobre el contenido de la intercooperación en el Grupo de Mondragón en lo que puede ser considerado como buena práctica que convendría remarcar (la distribución de los excedentes y del personal, en particular).

Los italianos plantean una crítica global al código de conducta, mencionando que refleja una visión exclusivamente sindicalista y carece de una visión empresarial.

Se discute también las diferentes modalidades de distribución de los excedentes y del F.E.P.C. en Italia, Suecia y España.

De una forma resumida los italianos plantean la introducción de varias coordenadas de acción:

- La solidaridad con el entorno comunitario.
- La intercooperación.
- La introducción como referencia de las leyes europeas más progresistas sobre esta cuestión.

6.9. *Empleabilidad*

Se hace referencia a la existencia de una revolución socio-organizacional que ha puesto de moda la »gestión del conocimiento«. Ahora bien, se considera que es importante distanciarse de los sistemas de «gestión del conocimiento» limitados a los directivos y a los cuadros. Dicho de otra manera hay que precisar que se apuesta por los sistemas «horizontales de gestión del conocimiento». Hay que considerar también que la gestión del conocimiento no es solo transmisión del conocimiento, sino sobre todo «experiencia compartida», comunicación y un estilo de relación. En este sentido, se aprueba nuestra propuesta al respecto por estar acorde con lo aquí manifestado.

6.10. *Participación no financiera de los trabajadores/as*

Se aprueba nuestro apartado que hace referencia a la «participación de los órganos sociales». Se realiza también una redacción generosa sobre el ámbito socio-político de la intervención sindical. Se concretan medidas específicas que hacen referencia al control de la satisfacción del trabajador/ra, la formación, la promoción interna, la defensa del puesto de trabajo y la solidaridad intercooperativa.

Se focaliza de nuevo el debate hacia la noción de «gestión integrada» explicitada en nuestras propuestas y la necesidad de periódicos sistemas de control. No obstante «no se acepta» lo que hace referencia al compromiso de los «órganos sociales», por considerar que los «Consejos Sociales» son una particularidad del Grupo de Mondragón y una excepcionalidad en el Movimiento Cooperativo.

Se decide al final trabajar en dos líneas. Se trata en primer lugar de garantizar el funcionamiento del Movimiento Sindical en las Cooperativas. Se trata en segundo lugar de impulsar la participación de los socios-trabajadores/as en el dominio de los procesos productivos.

En la base del debate encontramos la visión procedente de las cooperativas de Madrid (pequeñas y tecnológicamente no muy desarrolladas). En efecto, el Código de Conducta está elaborado al objeto de impedir los abusos y fortalecer el poder obrero, «previa aceptación de la existencia de una estructura jerárquica de funcionamiento». En cambio, las aportaciones de la Comunidad Autónoma Vasca se plantan desde la dinámica de una revolución socio-organizacional que ha significativamente horizontalizado la estructura productiva y de gestión. En este sentido, se trata de dejar abierto el panorama a la organización de «órganos sociales propios» en la cooperativa y a su implicación socio-productiva y desarrollo competencial.

6.11. *El Debate sobre la Internacionalización*

En lo que hace referencia a la internacionalización empresarial se considera positivo la exigencia del cumplimiento de las condiciones socio-laborales dictadas por la OIT para estos casos. En el mismo sentido se considera que la empresa cooperativa que procede a su internacionalización debe abrir fórmulas que permitan acceder a los trabajadores de los países de destino en la propiedad de sus empresas. Y tampoco se les debe permitir rentabilizar sus producciones extranacionales con niveles salariales inferiores a los salarios medios interprofesionales vigentes en esos países en los sectores correspondientes.

No obstante se cuestiona la propuesta de que las plusvalías generadas en los países de destino se debieran reinvertir siempre en el interior de sus límites territoriales. Se piensa en este sentido que este punto debe ser redactado de manera mucho más flexible y con carácter de recomendación dentro de las posibilidades de la cooperativa; pues en caso contrario eliminaríamos el interés por la inversión internacional de la empresa cooperativa, obstaculizando u/o impidiendo su internacionalización empresarial.

7. **Comentarios a la nueva redacción del Código de Conducta**

Recogiendo los debates y diferentes propuestas, los representantes de las cooperativas madrileñas de trabajo asociado elaboran el documento final sobre el Código de Conducta e Indicadores de Evaluación. Ello nos plantea la necesidad de enviar éste documento final a las empresas con las que hemos trabajado para la elaboración del código; al objeto de recoger sus últimas sugerencias.

De esta manera hemos conseguido establecer una reunión de trabajo para discutir el documento final con el consejo social central de Fagor, Irizar, Calderería Bedia, el Departamento de Humanidades y Empresa de la Universidad de Mondragón y terceros (trabajador@s de diversas cooperativas e investigadores autorizados en el tema de la autogestión). Las reuniones realizadas nos permiten elaborar reflexiones propias y remarcar nuestras últimas consideraciones ,que en lo fundamental las recogemos aquí de manera sintetizada.

7.1. *Comentario procedente del Consejo Central Social de Fagor*

Hay una primera crítica global en el sentido de que es un código de conducta generalista y no muy desarrollado. En consecuencia hay carencia

de concreción en lo que hace referencia a la implicación socio-productiva, a la concreción de la participación y al protagonismo de l@s trabajadores en la marcha de la empresa.

Tampoco se acepta una organización genuina válida para la participación de l@s trabajadores en la empresa (caso de los Consejos Sociales en el caso de Mondragón; u otras no convencionales que pueden funcionar adecuadamente en ésta lógica), y no se entiende esta resistencia. En el Código de Conducta elaborado se habla de sindicalismo pero no se habla de la forma en la cual l@s trabajadores van a participar en el proceso socio-productivo de la empresa y van a asegurar la autogestión empresarial. Estas formas concretas tienen que garantizar dos funciones: la negociación y el control social.

El concepto de negociación hace referencia a la necesaria participación de los socios-trabajadores en la vida cotidiana de la empresa. Ello exige también la necesidad de asumir el conflicto como un fenómeno inherente a toda convivencia colectiva; planteando la necesaria implantación de vías institucionales para su superación.

El concepto de control social es imprescindible en toda sociedad democrática. Ello es absolutamente necesario para «garantizar» el control de los trabajadores a los ejecutivos, altos técnicos y dirección empresarial.

Es necesaria también una mayor insistencia sobre el hecho de que se trata de empresas en la que l@s trabajadores tienen la propiedad de los medios de producción y por lo tanto el ejercicio de la participación empresarial debe estar vinculada a la persona y no al capital. Es decir, un voto por persona y no en función de la propiedad del capital.

7.2. Comentario procedente de la Universidad de Mondragón

En una valoración general, hay que considerar que algunas cuestiones son obvias (trabajo infantil, trabajo forzado, etc.). Se supone que están superadas en cualquier cooperativa. En cambio hay vacíos que hacen referencia a cuestiones fundamentales de la empresa cooperativa. No obstante, el tratamiento de las diferentes cuestiones que se hacen en el código de conducta está bien. Es decir, lo que está recogido está bien, pero se observan vacíos en cuestiones fundamentales.

El primer vacío fundamental hace referencia al compromiso social de la empresa cooperativa con el entorno comunitario en el que se inserta. Y de una manera más precisa el compromiso de la empresa cooperativa con el desarrollo social, educativo y cultural de la comunidad. Hay que ubicar la cooperativa en su entorno cooperativo y social. Esta es una cuestión básica y fundamental. Aparece alguna mención en el texto sobre este tema, pero es insuficiente y está sin desarrollar.

Otro vacío fundamental que hace referencia al desarrollo sostenible es la falta de un planteamiento ecológico respecto a las lenguas y culturas del entorno comunitario donde está enraizada la empresa cooperativa. Se trata de defender una ecología de las lenguas y culturas que respetara la realidad socio cultural e introdujera en el desarrollo sostenible la pluriculturalidad.

Otra vacío fundamental hace referencia a la ausencia de un planteamiento de conducta global respecto a las relaciones Norte-Sur que se configuran en el actual planeta. Dicho de otra manera, hace falta insertar en el código de conducta de la empresa cooperativa europea un comportamiento con el Tercer Mundo que vehiculice su aportación a la superación de las actuales relaciones entre el Norte y el Sur del planeta (en dinero, recursos humanos, transferencias de saber, transferencias de sistemas organizativos etc.).

Hay también una insuficiente regulación en lo relativo al reparto del tiempo de trabajo. La empresa cooperativa debe ser puntera en este tema. Aquí se plantea el fomento del tiempo de trabajo parcial, cuando este es libremente solicitado por el trabajad@r o socio de la cooperativa. Se trata de un tema delicado puesto que muchas veces existen limitaciones socio-técnicas para cristalizar esta voluntad del socio o del trabajad@r. No obstante, la cooperativa debe posibilitar su realización.

Se valora de forma positiva en el apartado sobre tiempo de trabajo la referencia a la conciliación entre la vida laboral y familiar; aunque se considera que se trata de una conciliación entre la vida laboral y la vida extralaboral o tiempo de no trabajo (en la que se incluye también la vida familiar).

Están también de acuerdo en introducir en el contexto de no discriminación lo que hace referencia a la discriminación por no parentesco con los socios de la cooperativa. Esta cuestión debe ser recogida en consideración a que hay zonas o regiones donde el peso porcentual de la economía cooperativa es considerable; y ello en consideración a que afecta al compromiso social que la empresa cooperativa debe tener con la comunidad y no con una parte de ella.

7.3. Apuntes críticos de terceros al Código de Conducta

Desde la sensibilidad de aquellos que plantearon objeciones y enmiendas, o de algunos que observaron el proceso desde las empresas cooperativas aparecen algunas ausencias en la nueva redacción.

7.3.1. Trabajo Infantil

No recoge la mención o la información de la certificación S.A. 8000, que exige a los que se adscriben no utilizar trabajo infantil, trabajo negro y trabajo forzado.

7.3.2. Prevención de los Riesgos Laborales

No recoge la inclusión del concepto de «gestión integrada», aplicada en las buenas prácticas del cooperativismo de Mondragón que incluye junto a la calidad y las mejoras de productividad, el medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, la participación y la mejora socio-laboral.

7.3.3. No discriminación

Recuerdan que está pendiente el debate sobre la posibilidad de introducir en el principio de prácticas discriminatorias el que se realiza contra l@s que no son hij@s de soci@s. Esta cuestión adquiere relieve en aquellos lugares y/o territorios donde el desarrollo del cooperativismo industrial tiene un considerable peso específico. (caso de algunas comarcas del País Vasco).

7.3.4. Relación Contractual

Se remarcará la necesidad de introducir que tendencialmente había que lograr un porcentaje de soci@s/plantilla dominante y mayoritario. Ello es importante considerar, en un contexto en el que se reduce progresivamente esta relación a favor de los no soci@s en el conjunto de las cooperativas.

7.3.5. Remuneración

No recoge el desarrollo del principio de implicación socio-comunitaria. Tampoco fija el porcentaje de los excedentes que las empresas cooperativas debían destinar a la formación comunitaria. Y todo ello en detrimento de la insistencia de los italianos que consideraban la solidaridad con el entorno comunitario una coordinada de acción básica que debía incluir este código de conducta.

7.3.6. Empleabilidad

Se valora que la redacción que hace referencia a los sistemas horizontales de gestión del conocimiento, resulta un tanto incompleta y que habría que reforzar su sentido dando más vigor al mensaje democrático aquí planteado.

7.3.7. Participación no financiera de l@s trabajadores

En el mismo sentido, el desarrollo de este punto sobre la participación de l@s trabajadores queda insuficiente y excesivamente general; es decir, cuasi limitado en los aspectos concretos a la información y la formación de los socios y socias en las cuestiones relacionadas con la gestión empresarial. Se piensa que habría que desarrollar más este punto y precisar algunos ámbitos de competencia de l@s trabajadores de la cooperativa en esta gestión empresarial.

7.3.8. Internacionalización empresarial

Se defiende que las cooperativas que recurran a la internacionalización deben adoptar en los países de destino los mismos parámetros de la organización empresarial y de participación obrera que los habitualmente observados en la empresa matriz.

En caso de que los usos y costumbres del país receptor de la IED de origen cooperativo, no sean propicios para establecer una empresa adscrita a los términos de la economía social, se defiende la necesidad de establecer un plan de formación interno en la empresa creada, de manera que su aplicación permita la adaptación de la nueva empresa a la fórmula cooperativa, a la mayor brevedad posible.

8. El Código de Conducta de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Con esta base, el Taller-Seminario del último Encuentro Transnacional de Madrid 10debate y redacta finalmente el documento definitivo. La redacción final reduce considerablemente el conjunto del texto y enmiendas preexistente, a favor de un documento más operativo y pragmático.

De esta manera trasladamos aquí el texto del documento definitivo.

8.1. *Valores y principios generales*

La cooperativa suscribe los principios y valores recogidos en la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre Identidad Cooperativa. Por ello se autodefine como «una asociación autónoma de personas que se

¹⁰ El Taller-Seminario Transnacional celebrado el 3-4 de Noviembre en Madrid tiene como objetivo prioritario la redacción del Código de Conducta definitivo

han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática». Está basada en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad, la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación sociales.

La puesta en práctica de estos valores se plasma en la adopción de los principios enunciados en la Declaración:

- Adhesión voluntaria y abierta.
- Gestión democrática por parte de los socios.
- Participación económica por parte de los socios.
- Autonomía e independencia.
- Educación, formación e información.
- Cooperación entre cooperativas.
- Interés por la comunidad.

Asimismo, la cooperativa realiza su actividad de acuerdo con los principios:

- De la primacía ética y económica del trabajo sobre el capital.
- Del desarrollo ecológicamente sostenible.
- Del respeto de la ley y la moralidad en la gestión de la empresa, con expresa oposición al recurso a las prácticas corruptas en la relación con las administraciones públicas.
- De la apuesta por la intercooperación, la innovación y la calidad como instrumentos para competir en el mercado.

Para el desarrollo real y efectivo de los citados valores y principios, la cooperativa asume los siguientes compromisos.

8.2. *Trabajo infantil*

La cooperativa no utilizará ni recurrirá al empleo de niños, sea de forma directa o de forma indirecta. Por trabajo infantil se entiende el realizado por personas menores de 16 años de edad, excepción hecha de los casos en que la legislación local estipule una edad mínima para empezar a trabajar superior o inferior.

8.3. *Trabajo forzado*

La cooperativa no utilizará ni recurrirá, directa o indirectamente, al empleo de trabajos forzados, esto es, de trabajos obtenidos forzando la voluntad

del trabajador o trabajadora mediante amenazas, castigos, privaciones o mediante la aplicación de fórmulas de esclavitud o semiesclavitud.

8.4. *Prevención de los riesgos laborales*

La cooperativa acepta como máximas de comportamiento que:

- La nocividad de las condiciones de trabajo no se paga, sino que se elimina;
- Los trabajadores y trabajadoras no delegan en terceros la defensa de la salud y la integridad física y psíquica;
- Los trabajadores y trabajadoras son los más aptos y los más indicados para evaluar y diagnosticar las propias condiciones de trabajo y para transformarlas.

La cooperativa, para la realización de la evaluación de los riesgos y la planificación de la prevención, cuenta con la asesoría y orientación de personas expertas y, sobre todo, con la activa participación de todos los y las componentes de la plantilla. En tal sentido, la información y la formación son actividades esenciales.

8.5. *Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva*

La cooperativa es una firme partidaria del derecho de sus trabajadores y trabajadoras, tanto del personal asociado como del personal asalariado, a crear e impulsar o a participar en organizaciones sindicales o de otro tipo cuyo objeto es la promoción y defensa de sus legítimos intereses.

La cooperativa garantiza los derechos de las personas que desarrollen en su seno actividades sindicales o similares: nadie puede ser sancionado o cuestionado, en cualquier grado o forma, por participar en ellas. La cooperativa posibilita y facilita la celebración de asambleas y reuniones y el acceso de las personas que desempeñan cargos de representación en materia laboral al resto de la plantilla, sea mediante el contacto directo, sea mediante el empleo de medios escritos o electrónicos.

8.6. *No discriminación*

La cooperativa no aplica, ni por acto ni por omisión, criterios discriminatorios fundados en motivos políticos, sindicales, religiosos, de nacionalidad, raza o etnia, género, edad, estado civil u orientación sexual a propósito de la admisión de socios y socias, la contratación de asalariados y asalariadas, la

remuneración monetaria o en especie, la formación y el reciclaje profesional, la promoción en el puesto de trabajo, etc.

La cooperativa entiende que la otra cara del principio de no discriminación es el principio de la igualdad de oportunidades. En tal sentido, en determinadas situaciones debidamente justificadas, la cooperativa contempla la aplicación de medidas de refuerzo o de discriminación positiva dirigidas a favorecer la promoción en su seno de personas pertenecientes a colectivos socialmente marginados o en riesgo de sufrir la exclusión social.

La cooperativa, en particular, promueve el papel de las mujeres en su seno, tanto en la realización de las actividades productivas como en la gestión de la empresa y en la toma de decisiones.

8.7. *Tiempo de trabajo*

La cooperativa regula el tiempo de trabajo de manera que:

- La duración máxima de la jornada ordinaria del personal contratado es de cuarenta horas semanales, medidas en computo anual, excepción hecha de los casos en que la legislación local o la negociación colectiva aplicables regulen otra duración máxima. La realización de horas extraordinarias se ajusta a los supuestos y duraciones fijadas en la legislación local o la negociación colectiva aplicables.
- La duración promedio real y efectiva de la jornada del personal socio no difiera notoriamente de la jornada efectuada, en promedio, por los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en la zona y sector de actividad en que opera la cooperativa. Esta descarta expresamente hacer del alargamiento de los tiempos de trabajo de los socios y socias un instrumento sistemático y metódico de competitividad empresarial.

La cooperativa, al establecer los calendarios, turnos y horarios de trabajo de cada persona procura, en tanto lo permite la naturaleza y la organización de la actividad compatibilizarlos con los intereses y expectativas de cada cual en tiempo de no trabajo, supuesto que éste es un aspecto fundamental del bienestar y nivel de vida.

La cooperativa, en particular, prioriza la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, prestando especial atención a las obligaciones del trabajador o trabajadora relativas al cuidado de personas dependientes. La cooperativa considera que es imperativo buscar soluciones en los ámbitos laboral y familiar a fin de hacer mínimas la frecuencia y la intensidad de los choques entre ambos, tanto más cuando los citados choques a menudo se saldan con la renuncia al puesto de trabajo.

La cooperativa, previa salvaguarda de los legítimos intereses empresariales y del personal, contempla la posibilidad del empleo en alternancia, y a tal fin dispone de una regulación específica del derecho del personal a solicitar la excedencia laboral y a solicitar la jornada a tiempo parcial. La alternancia contribuye al enriquecimiento de las capacidades de las personas y, en cuanto es así, también beneficia a la propia cooperativa. La fórmula del empleo en alternancia, en ningún caso y en modo alguno, es aceptable si es utilizada como medio o procedimiento para precarizar la ocupación.

8.8. *Relación contractual*

La cooperativa apuesta decididamente por la aplicación del principio cooperativo de puertas abiertas, es decir, la cooperativa da preferencia a la ocupación de los trabajadores y trabajadoras en calidad de socios y socias, antes que en calidad de asalariados y asalariadas. Para el desarrollo del citado principio, la asamblea establece la cuantía de las aportaciones obligatorias al capital social de los nuevos socios y socias y las modalidades y plazos del desembolso tratando de conciliar las necesidades de financiación de la cooperativa con el objetivo prioritario de favorecer la adhesión.

La cooperativa también apuesta por la estabilidad en el empleo, de modo que, en los supuestos de contratación de personal, da preferencia a la fijeza en la relación sobre la temporalidad. La aplicación de este criterio no debe entrar en contradicción con el principio de puertas abiertas, ni actuar como elemento disuasorio del mismo.

La cooperativa emplea personal contratado a tiempo parcial bajo dos supuestos preferentes: cuando así lo exige la naturaleza del puesto de trabajo y cuando responde a los intereses y deseos del propio trabajador o trabajadora.

La cooperativa no utiliza y no ampara las prácticas consistentes en la externalización de tareas, la subcontratación o la deslocalización de la actividad cuando las mismas persiguen precarizar las condiciones de trabajo o debilitar el poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras. Dichas prácticas están justificadas cuando forman parte de una estrategia de consolidación y fortalecimiento de la cooperativa.

La cooperativa, caso de acudir a procesos de internacionalización de la actividad, se atendrá en los países de destino a los siguientes compromisos:

- Respeto de las exigencias previstas por la Organización Internacional del Trabajo para estos casos.

- Establecimiento de salarios no inferiores a los niveles vigentes en dichos países en los sectores correspondientes.
- Se promoverá, allí y cuando sea posible, la cooperativa como fórmula jurídica de constitución de la actividad.
- Máxima reinversión, en el marco de las posibilidades, estrategias e intereses de la cooperativa, de los beneficios en los lugares en que se generan.

La cooperativa, de igual modo, no utiliza y no ampara, ni directa ni indirectamente, el recurso a la economía sumergida. La cooperativa rechaza taxativamente la búsqueda de la competitividad por el camino de la negación de facto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras mediante el ocultamiento de la relación contractual frente a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.

8.9. *Remuneración*

La cooperativa organiza su política retributiva de acuerdo con el tercer principio de la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa. En tal sentido, los socios y socias no reciben o sólo reciben una compensación limitada sobre las aportaciones realizadas al capital social.

La cooperativa, en coherencia con el significado de dicho principio, una vez satisfechas las obligaciones fiscales y, si existen, los intereses del capital, asigna el excedente cooperativo a los siguientes fines: a) la dotación de reservas —de carácter repartible y no repartible— dirigidas a afianzar la solidez y el crecimiento de la empresa, así como a la consecución de otros objetivos relacionados con la formación de la plantilla y la promoción de la comunidad y b) la distribución del retorno cooperativo entre los socios y socias y, en su caso, entre los trabajadores y trabajadoras. La distribución del retorno no se hace en proporción a la participación de cada socio y socia en el capital social, sino que la asamblea decide entre uno de los dos procedimientos que siguen: a partes iguales o en proporción al trabajo aportado.

La cooperativa asegura que los anticipos laborales devengados por los socios y socias y los salarios devengados por los trabajadores y trabajadoras cumplen siempre, cuando menos, los mínimos establecidos por la legislación local y la negociación colectiva aplicables.

La cooperativa aplica con rigor el principio de «a igual trabajo, igual anticipo o salario». Por otra parte, la escala salarial es moderada y está estrechamente correlacionada con la escala de categorías profesionales.

8.10. *Empleabilidad*

La cooperativa hace una apuesta decidida por la mejora y el incremento constantes de la empleabilidad de todas y cada una de las personas que pertenecen a la plantilla.

La cooperativa, en la perspectiva de hacer real y no una mera declaración de intenciones el derecho a la empleabilidad, articula tres mecanismos concretos que apuntan en la dirección de hacer de ella una *organización cualificante*:

- La formación continua de los socios y socias y personal contratado de acuerdo con el quinto principio de la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre Identidad Cooperativa. A tal fin se favorece la asistencia a actividades de carácter formativo y, además, se destina una parte del excedente cooperativo a la dotación de la reserva de educación y promoción cooperativa..
- Las formas y pautas de utilización de las capacidades de trabajo basadas en la cualificación de la fuerza de trabajo y en el trabajo en equipo.
- La gestión del conocimiento mediante la puesta en práctica de sistemas y mecanismos horizontales, basados en la implicación de todas las personas de la cooperativa, y participativos que faciliten y favorezcan la emergencia, la dignificación, la sistematización y el desarrollo de los saberes profesionales y empresariales teóricos y prácticos, tanto tácitos como manifiestos. El incremento cuantitativo y cualitativo de dichos saberes debe redundar en el logro de procesos más eficientes y de productos más y mejor adaptados a las necesidades y expectativas de la clientela, así como para la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno comunitario.

8.11. *Participación no financiera de los trabajadores*

La cooperativa aplica el primer principio de la Declaración de la ACI que dice: «Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto)».

La cooperativa, en orden a promover y animar a la máxima participación de todos los socios y socias en la actividad de la empresa y en el debate y toma de decisión sobre la gestión estratégica, impulsa el funcionamiento de los mecanismos y medios de encuentro y puesta en común más adecuados

(comisiones de trabajo, foros, círculos ...), sobre el principio de la complementariedad y la subordinación al funcionamiento de los órganos formales, de gobierno (asamblea y consejo rector o de administración).

La cooperativa facilita y favorece la participación del personal contratado en la gestión democrática mediante la utilización constante de diferentes instrumentos de formación, implicación y consulta.

La cooperativa exige a las personas que ocupan puestos de coordinación y/o dirección sobre otras personas la puesta en práctica de modos y estilos de comportamiento limpiamente democráticos y muy respetuosos con los derechos y la dignidad de las personas.

8.12. *Desarrollo sostenible*

La cooperativa entiende que el medio ambiente es un patrimonio de la comunidad que es prioritario preservar y promover.

La cooperativa aplica sistemas y medios eficaces para la consecución de sendos objetivos en el desarrollo de su actividad cotidiana. A tal fin, está sometida a una evaluación continua sobre un doble eje: la disminución del consumo de materiales y energía y la disminución de la producción de desechos y residuos y de la emisión de contaminantes.

La cooperativa sigue una estrategia medioambiental basada en el planteamiento de la Política Integrada de Productos (PIP), esto es, el análisis de las repercusiones del producto o del servicio a lo largo de todo su ciclo y el diálogo con los diferentes agentes (personal, expertos, proveedores, clientes, administraciones...) para determinar los procedimientos más rentables en términos ecológicos.

8.13. *Intercooperación*

La cooperativa asume que la participación con otras cooperativas en acuerdos y plataformas comunes de carácter territorial y/o sectorial contribuye al propio fortalecimiento y al del tejido cooperativo en general. En tal sentido, la cooperativa se muestra favorable a tomar parte en proyectos y agrupaciones intercooperativos, sea para la promoción de los intereses legítimos del movimiento cooperativo, sea para el crecimiento y mejora del negocio.

8.14. *Balance y publicidad*

La cooperativa se compromete a elaborar con carácter anual un informe dando cuenta exhaustiva del modo y grado de cumplimiento de los anterio-

res compromisos. El citado informe se basa en un sistema fiable y transparente de indicadores y es público, estando a disposición de terceros para su consulta y discusión.

ANEXO Nº 1: Encuesta a las Empresas

1. Implicación socio-productiva.

- Producción contra pedido o contra almacén.
- Modalidades de desarrollo del sentimiento de propiedad.
- Organización interna de la empresa (minicompañías, etc.).
- Sistema de gestión (Grupos de mejora , otros).
- Sistema de Liderazgo.
- Sistemas de control de la satisfacción del trabajador.
- Sistemas de promoción.
- Sistema de contratación.
- Sistema de prevención de riesgos.
- Sistema de salud laboral.

2. Implicación comunitaria.

- Porcentaje de excedentes dedicado a educación y obras sociales.
- Posibilidad de modalidades: estudio-trabajo.
- Integración de jóvenes en el mundo laboral.
- Implicación en el territorio (empleo, formación, innovación, investigación).
- Política de Gestión Medioambiental.
- Integración de colectivos vulnerables.
- Apoyo a sistemas de formación, investigación y cualificación externos.
- Aplicación de sistemas de formación-empleo para jóvenes y adultos.

3. Gestión de conocimiento.

- Elaboración de núcleos de conocimiento.
- Sistema de foros y/o debates.
- Modalidades de grupos de mejora.
- Sistema empresarial de innovación.
- Sistema de comunicación interdepartamental.
- Modelo de calidad.
- Carta de valores.
- Relación con los centros de investigación.
- Modalidades de Adquisición-Gestión del conocimiento exterior.
- Inventarios de saberes.
- Otros (sobre el sistema de información, ect).

4. Participación de los órganos sociales.

- En la gestión socio-empresarial.
- En decisiones de política-empresarial.
- En sueldos y sistemas de remuneración.
- En organización de trabajo y ritmos de producción.
- En política de formación.
- En exigencias de transparencia en la gestión.
- En incorporación y promoción de la mujer.
- En incorporación a discapacitados.
- En implantación de sistemas de diálogo, arbitraje y comunicación al objeto de resolver conflictos internos (ejemplos).
- En otras políticas sociales.

5. Intercooperación.

- Acuerdos de grupos comarcales.
- Acuerdos de grupos sectoriales.
- Participación en fondos comunes.
- Participación financiera en el proyecto del MCC.
- Modalidades de cooperación a través de C.L.P.
- Sistemas de colaboración tecnológica.
- Otros.

ANEXO Nº 2: Carta enviada a las Cooperativas y SSAALL

Leioa, a 6 de mayo de 2003-12-11

Muy Sr nuestro:

Nos dirigimos a Ud en calidad de investigadores de la UPV-EHU (Dpto de Economía Aplicada 1) que estamos participando en un proyecto europeo sobre «responsabilidad social de las empresas».

El objetivo del proyecto es la elaboración, desde y hacia las cooperativas y empresas de trabajo asociado, de un «Código de Conducta Laboral» que sirva de referencia al conjunto de cooperativas europeas.

Se trata de seleccionar cooperativas y empresas de trabajo asociado que puedan aportar «buenas prácticas» y detectar aquellos elementos que puedan sustanciar dicho código.

Para esta elaboración hemos seleccionado cinco empresas al objeto de que, con su previo consentimiento, podamos realizar entrevistas en profundidad tanto con la Dirección Empresarial como con el Consejo Social.

Los campos en los que hemos considerado su potencial aportación son los siguientes :

- Implicación socioproductiva de los cooperativistas.
- Implicación comunitaria de las cooperativas.
- Gestión del conocimiento.
- Participación de los Organos sociales.
- Intercooperación.

En este proyecto participan, además de la UPV-EHU, la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado, la Asociación de cooperativas italianas «Lega» y diversas cooperativas nórdicas.

El proyecto pretende elaborar una síntesis de las buenas prácticas constatadas para su cristalización en un «código de conducta» que sirva como referencia al conjunto de las cooperativas europeas.

El código citado se vehiculizará a través de una página web para su correspondiente difusión en el ámbito cooperativo.

Esperando su favorable respuesta para la participación en este proyecto de investigación y agradeciéndole de antemano, quedamos a su disposición

Fdo Antón Borja

Antón Borja
Dpto Economía Aplicada 1
Tf :94 6012364
e-mail : eupboala@lg.ehu.es

Fdo Antxon Mendizábal

Antxon Mendizábal
Dpto Econom .Aplicada 1
Tf :94 6012364
e-mail : eupmeetj@lg.ehu.es